

**О. А. Короткевич**

УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины», г. Гомель, Беларусь

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА СТУДЕНТОВ-ЭКОНОМИСТОВ КАК БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

*Статья посвящена исследованию профессионально значимых качеств будущих специалистов и руководителей экономического профиля. Профессия менеджера требует как освоения предметной деятельности так и развития способностей, необходимых в управленческой области. В статье представлены результаты эмпирического исследования профессионально значимых управленческих качеств студентов-экономистов.*

*Ключевые слова: руководитель, профессиональные качества, коммуникативные способности, организаторские способности, стиль управления, творческий потенциал.*

Современный менеджер осуществляет руководство организацией, направляя и регулируя деятельность подначального ему коллектива для достижения поставленных целей. Специфическая особенность труда менеджера состоит в том, что решение всех поставленных задач он осуществляет в организационном порядке, оказывая воздействие на людей, которые должны непосредственно реализовывать эти планы. Таким образом, наряду с высоким уровнем образования, производственным опытом, компетентностью в соответствующей профессии, современному руководителю важно развивать коммуникативные и организаторские качества. Включение менеджера в организацию как систему интерперсональных отношений предполагает развитие у него умений общаться, устанавливать и развивать контакты с другими людьми (подчинёнными, руководством, партнёрами, клиентами). Коммуникативные ресурсы во многом проявляются в присутствии руководителю стиле управления.

В рамках личностного подхода к определению модели эффективного руководства, Р. Эвансом и П. Расселом указывается на необходимость обладания менеджером развитыми творческими способностями. Установлено наличие корреляции эффективного руководства и коммуникативных характеристик: общительностью, уровнем эмпатии. Менеджер должен быть общительным, доброжелательным, направленным на внешний мир, проявляющим интерес к окружающим. Он должен уметь располагать к себе людей, слушать и понимать их, убеждать в своей правоте [1, с.132]. Ситуационный подход делает возможным выделение таких особенностей руководителя, как гибкость стиля руководства, устойчивость к неопределённости и отсутствие жёстких стереотипов, которые свидетельствуют о его готовности к эффективной деятельности в самом широком диапазоне ситуаций.

Нами было проведено эмпирическое исследование развития некоторых значимых профессиональных качеств у студентов 2 курса экономического профиля ГГУ имени Ф. Скорины. В опросе приняли участие 35 респондентов в возрасте от 18 до 20 лет, из них 25 девушек и 10 юношей. В качестве психодиагностического инструментария нами использовались: методика

«Коммуникативные и организаторские склонности» В. В. Сиявского, В. А. Федорошина (КОС–2); методика «Диагностика склонности к определённому стилю руководства, Е. П. Ильина»; методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жарикова, Е. Крушельникова) и тест

«Оценка творческого потенциала личности» Е. И. Рогова.

По результатам анализа полученных данных с помощью методики КОС–2, можно сказать, что высокий уровень развития коммуникативных и организаторских способностей выявлен только у трети опрошенных (31 %). Эти студенты не теряются в

нестандартных обстоятельствах, легко устанавливают дружеские отношения, постоянно стремятся к расширению круга общения, с удовольствием оказывают помощь и поддержку друзьям и близким. Они не боятся брать на себя инициативу в общении, способны принимать решения в затруднительных, нетривиальных ситуациях. Низкий уровень коммуникативных и организаторских способностей был диагностирован у пятой части студентов-экономистов (23 %). Эта группа респондентов не стремится к общению, предпочитает проводить время наедине с собой, испытывает сложности в установлении и развитии взаимоотношений с людьми. При этом они редко берут на себя инициативу и избегают принятия самостоятельных решений, не умеют отстаивать свои взгляды и ценности, а обиды и неудачи переживают долго и мучительно. Очень высокий уровень организаторских способностей был выявлен у 20 % респондентов, что свидетельствует о наличии у них способностей быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях, принимать сложные самостоятельные решения, настойчиво отстаивать свое мнение и добиваться принятия своих решений. Они инициативны и активны в организации самых разных видов деятельности.

С помощью методики «Диагностика лидерских способностей» было установлено, что более половины опрошенных (49 %) лидерские качества развиты на среднем уровне. И только 6% опрошенных обладают ярко выраженными лидерскими способностями: инициативны, уверены в себе, смелы, целеустремлены, обладают твердой волей.

С помощью методики «Диагностика склонности к определённому стилю руководства Е. П. Ильина» нами было обнаружено, что подавляющее большинство опрошенных студентов специальностей экономического профиля (63 %) имеют выраженное тяготение к демократическому стилю руководства. В управленческой деятельности они не стремятся властвовать над своими подчиненными, предпочитая взаимовыгодное сотрудничество, при этом нацелены на создание благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе и внедрение в коллективе принципов доверия и сотрудничества. Только 11 % респондентов отдают предпочтение авторитарному стилю управления, основанному на единоличном руководстве и установлении строгой дисциплины. Выбор этого стиля предполагает наличие умений быстро принимать решения, брать на себя всю полноту ответственности, проявлять инициативу и быть активным. 17 % респондентов в выборе предпочитаемого стиля управления колеблются между авторитарным и демократическим стилями. Еще 9 % студентов отдали предпочтение либерально-демократическому стилю управления, предполагающему поддержание инициативы сотрудников, когда большое значение придается моральному и материальному стимулированию сотрудников. Руководители, предпочитающие либерально-демократический стиль избегают конфликтов, стремятся решать сложные вопросы только путем достижения согласия.

Согласно данным, полученным с помощью теста «Оценка творческого потенциала личности» Е. И. Рогова, у подавляющего большинства студентов-экономистов выявлен средний уровень развития творческого потенциала. У них есть качества, которые позволяют творчески подходить к решению нестандартных задач, однако они недостаточно развиты вследствие страха неудачи и/или фобии общественного осуждения. Только у 14 % опрошенных специалистов экономического профиля заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет им богатый выбор творческих возможностей.

Таким образом, результаты исследования позволяют говорить, что будущие специалисты экономического профиля нуждаются, наряду с формированием компетенций профессиональной сферы, в интенсивном развитии компетенций социальной сферы (личностное саморазвитие, самообразование, коммуникабельность, предприимчивость). Профессиональная подготовка управленческих кадров в сфере экономики требует постоянного исследования и оптимизации с учётом современных психологических тенденций.

### **Список использованных источников**

1 Горчакова, Р. Р. Основные черты и качества современного руководителя [Электронный ресурс] / Р. Р. Горчакова // Вестник МГУ. – 2009. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-cherty-i-kachestva-sovremennogo-rukovoditelya>. – Дата доступа: 29.03.2020.